

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2017/11184
Karar No.	2018/4781
Tarihi:	26.02.2018

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857 S. İşK. /18-21

- ***İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA OLMAYAN İŞÇİYE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİYLE GETİRİLEN İŞ GÜVENCESİ TAZMİNATININ GÜVENCE KAPSAMINDA OLSAYDI ALABİLECEĞİ TAZMİNATI AŞAMAYACAĞI***

ÖZETİ Somut olayda Mahkeme, davacının talep ettiği iş güvencesi tazminat talebini hükme esas alınan bilirkişi raporunda hesaplandığı üzere yasal kıdem tazminat tavan tutarının 8 katı olarak kabul etmiştir. Davacının iş akdi 07.03.2008 tarihinde son bulmuş olup davalı iş yerinde uygulanmakta olan 01.03.2008 – 28.02.2010 tarihli toplu iş sözleşmesinin 24. maddesine göre " İş yerinde çalışmakta olan ve 4857 sayılı yasanın 18-21nci maddelerinden yararlanamayan işçiler, 4857 sayılı yasanın 25.maddesi saklı kalmak üzere hiçbir şekilde işten çıkarılamazlar. 4857 sayılı yasanın 25. maddesi dışında keyfi ve haksız bir sebeple işten çıkarmalarda işten çıkarılan işçiye hak ettiği ve ihbar tazminatlarının dışında ayrıca 8 aylık ücreti tutarında iş güvencesi tazminatı işverence ödenir..." hükmü yer almaktadır.

Dosyada ki bilgi ve belgelerden davalı iş yerinde otuz işçi bulunmaması sebebiyle 4857 sayılı Kanun'un 17. ve 18. maddelerine göre davacı iş güvencesi hükümlerinden faydalanamamaktadır. Davacı iş güvencesi şartlarından faydalanmış olsaydı, 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesi uyarınca kıdem süresine göre, beş aylık ücret tutarında tazminat miktarına hak kazanacak idi.

İş güvencesinden yararlanamayan davacı yönünden de ancak iş güvencesinden yararlanan işçiler kadar davacı işçinin son ücreti üzerinden hesaplanacak iş güvencesi tazminatı miktarı ile sınırlı olarak iş güvencesi tazminatının kabul edilmesi gerekirken mahkemece yasal kıdem tazminat tavan tutarının 8 katı olarak hesaplanan miktarın hüküm altına alınmış olması hatalı olduğundan bozmayı gerektirmiştir

MAHKEMESİ : İş Mahkemesi
DAVA TÜRÜ : ALACAK

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi B. Çavdar Çakır tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, iş sözleşmesinin haksız olarak sonlandırıldığı belirterek, kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla mesai, ulusal bayram genel tatil, hafta tatili, asgari geçim indirim, sosyal ve mali yardım alacağı, ilave tediye, ikramiye ile iş güvencesi tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davanın reddini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, fazla mesai, hafta tatili ve sosyal ve mali yardım alacak taleplerinin reddi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir

Temyiz:

Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Davacı işçinin, iş güvencesi tazminatının miktarı hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

Somut olayda Mahkeme, davacının talep ettiği iş güvencesi tazminat talebini hükme esas alınan bilirkişi raporunda hesaplandığı üzere yasal kıdem tazminat tavan tutarının 8 katı olarak kabul etmiştir. Davacının iş akdi 07.03.2008 tarihinde son bulmuş olup davalı iş yerinde uygulanmakta olan 01.03.2008 – 28.02.2010 tarihli toplu iş sözleşmesinin 24. maddesine göre " İş yerinde çalışmakta olan ve 4857 sayılı yasanın 18-21nci maddelerinden yararlanamayan işçiler, 4857 sayılı yasanın 25.maddesi saklı kalmak üzere hiçbir şekilde işten çıkarılamazlar. 4857 sayılı yasanın 25. maddesi dışında keyfi ve haksız bir sebeple işten çıkarmalarda işten çıkarılan işçiye hak ettiği ve ihbar tazminatlarının dışında ayrıca 8 aylık ücreti tutarında iş güvencesi tazminatı işverence ödenir..." hükmü yer almaktadır.

Dosyada ki bilgi ve belgelerden davalı iş yerinde otuz işçi bulunmaması sebebiyle 4857 sayılı Kanun'un 17. ve 18. maddelerine göre davacı iş güvencesi hükümlerinden faydalanamamaktadır. Davacı iş güvencesi şartlarından faydalanmış olsaydı, 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesi uyarınca kıdem süresine göre, beş aylık ücret tutarında tazminat miktarına hak kazanacak idi.

İş güvencesinden yararlanamayan davacı yönünden de ancak iş güvencesinden yararlanan işçiler kadar davacı işçinin son ücreti üzerinden hesaplanacak iş güvencesi tazminatı miktarı ile sınırlı olarak iş güvencesi tazminatının kabul edilmesi gerekirken mahkemece yasal kıdem tazminat tavan tutarının 8 katı olarak hesaplanan miktarın hüküm altına alınmış olması hatalı olduğundan bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 26.02.2018 gününde oybirliği ile karar verildi.